

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang ada selalu berusaha untuk mendapatkan posisi yang menguntungkan. Perusahaan sebaiknya memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan untuk memperoleh kontribusi yang optimal.

Persoalan yang sering dihadapi suatu perusahaan adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2014: 70).

Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan

megelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Pemberiandaya penggerak yang menciptakan kegairaan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upasa untuk memuaskan motif (Hasibuan, 2016: 97). Sedangkan menurut Wibowo (2014: 322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak.

Definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi merupakan bagian yang sangat penting yang mendasari seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan yang diinginkan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku (Husaini Usman, 2010).

Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, atau tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dia miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja,

penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Afandi, 2018).

Dari penjelasan tentang beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diatas, baik faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja, adapun penelitian sebelumnya yang juga menjelaskan mengenai faktor-faktor tersebut. Penelitian sebelumnya mengenai motivasi kerja yang dilakukan oleh Mulyana, (2018) menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan (bersama-sama) motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Irvan Adiwinata, (2014), menunjukkan bahwa uji hipotesis secara simultan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Intaf Lumajang dengan koefisien determinasi sebesar 32,4%. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sabena, (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun lain halnya dengan hasil penelitian Irvan Adiwinata, (2014) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Sabena, 2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Objek penelitian ini dilakukan PT. Multi Pratama Wijaya yang merupakan perusahaan perdagangan kayu flooring dan terpal plastic yang beralamat di Jl. Kepatihan Industri no. 88, Desa Gempol Kurung, Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik. Beberapa bagian penting dikepalai dan dikelola oleh pihak keluarga sedangkan pada level lainnya dikelola oleh karyawan. Dari survei yang telah dilakukan,

kinerja karyawan PT. Multi Pratama Wijaya di Gresik masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya. Dilihat dari ketercapaian target kinerja menunjukkan adanya penurunan, seperti pada tabel kinerja karyawan berikut:

Tabel 1.1
Kinerja karyawan PT. Multi Pratama Wijaya Di Gresik
Tahun 2020

Bulan	Kinerja Karyawan (Meja)			Kinerja Karyawan (Kursi)		
	Hasil	Target	% Ketercapaian	Hasil	Target	% Ketercapaian
Jan	300	375	80%	525	625	84%
Feb	305	375	81%	610	625	98%
Mar	325	375	87%	590	625	94%
Apr	320	375	85%	570	625	91%
Mei	310	375	83%	580	625	93%
Jun	300	375	80%	565	625	90%
Jul	305	375	81%	550	625	88%
Agt	290	375	77%	525	625	84%
Sep	296	375	79%	525	625	84%
Okt	280	375	75%	535	625	86%
Nov	278	375	74%	500	625	80%
Des	275	375	73%	510	625	82%
Rata	299	375	80%	549	625	88%

Sumber: Laporan Kinerja Karyawan Dept Produksi PT. Multi
Pratama Wijaya Di Gresik 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut tampak bahwa kinerja karyawan dari bulan ke bulan terjadi penurunan, dan hanya mengalami peningkatan pada bulan Februari dan Maret, padahal produktivitas kerja ini sangat di perlukan bagi PT. Multi Pratama Wijaya Gersik sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha meubel. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya kinerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai.

Permasalahan selanjutnya yang dihadapi oleh perusahaan yaitu motivasi kerja karyawan yang rendah, indikator rendahnya motivasi kerja adalah tingkat kualitas pekerjaan karyawan yang tidak sesuai standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga menimbulkan kualitas produk yang semakin rendah. Motivasi yang rendah juga tercermin dari kemauan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang rendah yaitu tidak sesuai target yang sudah dibebankan dengan demikian berakibat kepada tingkat kinerja karyawan individu dan tim yang mengakibatkan kinerja perusahaan juga tidak dapat maksimal. Jika digambarkan dari sisi matriks tabel maka permasalahan motivasi dapat dilihat tingkat naik dan turunnya ketidakhadiran karyawan tanpa pemberitahuan melalui surat resmi kepada perusahaan pertahan. Hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT. Multi Pratama Wijaya Di Gersik
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				Total
		Sakit	Izin	Cuti	Alpa	
Jan	50	9	15	8	0	32
Feb	50	5	7	0	0	12
Mar	50	3	7	4	0	14
Apr	50	5	2	3	1	11
Mei	50	6	13	3	3	25
Jun	50	5	3	2	0	11
Jul	50	6	1	2	1	10
Ags	50	5	5	1	0	11
Sep	50	4	4	5	0	13
Okt	50	5	2	2	2	11
Sep	50	7	0	2	0	9
Nov	50	5	0	0	2	5
Des	50	6	0	0	0	6
Total						170

Sumber: Laporan Presensi Karyawan dept HRD

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa ketidakhadiran karyawan tidak menentu dalam bekerja pada satu tahun terakhir. Dengan melihat data tersebut dapat diperhatikan bahwa kecenderungan ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan, hal ini dapat berakibat buruk bagi pencapaian tujuan perusahaan. Dari uraian permasalahan yang ada maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan PT. Multi Pratama Wijaya di Gersik semakin membaik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Pratama Wijaya Di Gresik”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Pratama Wijaya di Gresik?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Pratama Wijaya di Gresik?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Pratama Wijaya di Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Pratama Wijaya di Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Pratama Wijaya di Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Pratama Wijaya di Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan terkait atau informasi ataupun dasar pada pembentukan metode dalam perbaikan dan pengembangan kinerja karyawan pada PT. Multi Pratama Wijaya di Gersik.

2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian ini guna menambah referensi kepustakaan sebagai bahan informasi bagi mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Surabaya serta dapat menambah pengetahuan khususnya mahasiswa jurusan Manajemen yang ingin melakukan penelitian yang sejenis.

3. Bagi Peneliti Memberikan pengalaman berharga dalam memperluas pengetahuan dan wawasan tentang kinerja pegawai dalam kaitannya dengan motivasi dan kepuasan kerja.